DESAROLLO ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO

MBA, Juan Ramos Peredo.

jaramos@ute.edu.ec

juanr.catedra@gmail.com

Indicaciones generales del curso

- Sílabo
- Instrucciones generales
- Misión y visión de la carrera
- Introducción temática

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Caso de Estructura organizacional de una empresa pequeña o mediana de la Península de Santa Elena.

CONTENIDO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

HOJA DE PRESENTACION (CARÁTULA)

INTRODUCCIÓN

1. IDENTIDAD DEL NEGOCIO

1.1. UBICACIÓN

1.2. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA

2. SITUACIÓN ACTUAL DEL NEGOCIO

2.1. PRODUCTO / SERVICIO

2.2. PROVEEDORES, CLIENTES, COMPETENCIA, ETC.

3. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

3.1. FILOSOFÍA EMPRESARIAL:

3.1.1. MISIÓN

3.1.2. VISIÓN

3.1.3. VALORES CORPORATIVOS

3.1.4. OBJETIVO GENERAL

3.1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.2 ORGANIGRAMA

3.3. ESTILO DE LIDERAZGO/DIRECCIÓN

3.4. CLIMA LABORAL:

- Estructura motivacional: tipos de motivaciones, incentivos, reconocimientos, etc.
- Planes de carrera.
- Áreas/puestos de trabajo.
- Ambiente comunicacional

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

4.2. RECOMENDACIONES: Propuesta correctivos

ANEXOS

- Documentos oficiales/legales.
- Fotos.
- Entrevistas.

Normativas para la entrega del trabajo de investigación:

- **1.- PRESENTACIÓN**
  - En formato Word:
    - Carátula
    - Contenido
    - Tipo de letra: Times New Roman
    - Tamaño: 12
  - Diapositivas: Resumen datos relevantes con gráficos, fotos, etc.

2.- FORMATO DE ENTREGA

- CD con datos de los integrantes del grupo.

3.- FECHA DE ENTREGA Y SUSTENTACIÓN

- Final del semestre (por definir fecha).

4.- NÚMERO DE INTEGRANTES:

- Máximo 3 personas.

Recomendaciones metodológicas:

METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

- *Recabar la información necesaria y confeccionar el análisis, será utilizar distintos procedimientos de recolección y análisis de la información, para lo cual usaremos las siguientes herramientas:*
- *Información/Documentación de la empresa*
- *Informes del departamento de RRHH y relacionados*
- *Entrevistas con personal clave.*

• UNIDAD 1:

• CONCEPTUALIZACIONES BÁSICAS

¿Qué es un Líder?

¿Qué es un Líder?

Persona capaz de influir en los demás	Habilidad para conducir equipos	Posee visión de futuro	Persigue bien de la empresa como el de cada miembro	Lucha con auténtica pasión por los objetivos

"No es LÍDER quien quiere, sino quien puede"

Cualidades de un líder:

apter

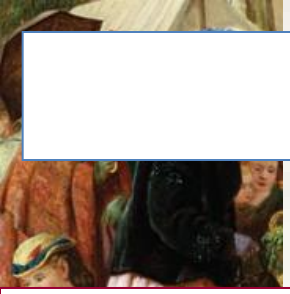
- ***Competencia técnica.***
- ***Habilidades conceptuales.***
- ***Administración de la Gente.***
- ***Juicio.***
- ***Carácter.***
- ***Honesto.***
- ***Siempre hacia adelante.***
- ***Inspirador***
- ***Empático***

¿Qué es Liderazgo ?

Liderazgo

- ***Es la habilidad o capacidad de un individuo para influir a través de la conducta en el comportamiento de un grupo o seguidores para que alcancen las metas de la organización, del grupo y personales.***

PROCESO DE LIDERAZGO



El líder identifica las necesidades de los empleados

Se establecen metas adecuadas

El líder relaciona recompensas con metas

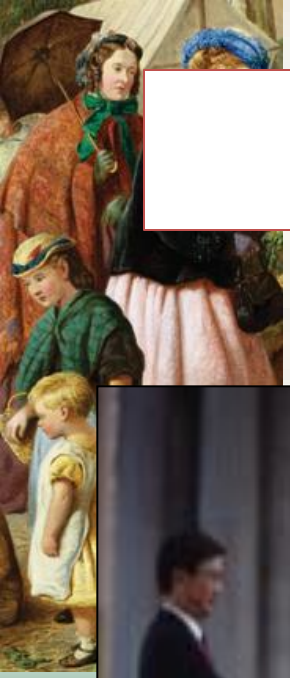
El líder ofrece ayuda en la trayectoria del empleado hacia las metas

Los empleados están satisfechos y motivados y aceptan al líder

Existe desempeño eficiente

Empleados y organización alcanzan mejor sus metas

El Liderazgo Gerencial: Desarrolla Capacidades Organizacionales



- **Faculta, delegando el poder y la autoridad en su gente.**

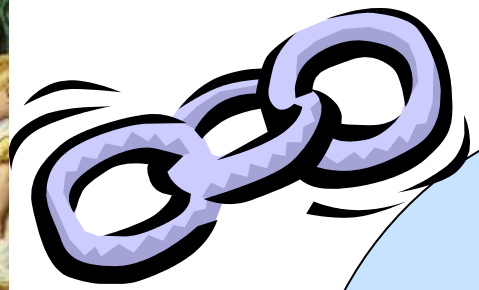
El Liderazgo Gerencial: Desarrolla Capacidades Organizacionales

* Prepara a su gente para que reciba la plena facultación del poder.

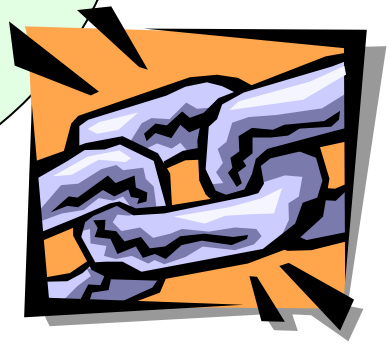
El Liderazgo Gerencial: Desarrolla Capacidades Organizacionales

- **Selecciona a la gente y la organiza en grupos capaces de recibir facultación.**

Liderazgo y Empowerment



Liderazgo Empowerment



Empowerment

Es un proceso que se da responsablemente a gente responsable.

Desarrolla Gente de una manera vivencial.

Permite potenciar el talento de la gente.

Liderazgo y Empowerment van ligados, no puede ir separado uno del otro.

Otras conceptualizaciones en el Liderazgo

Autoridad	Mando	Poder	Influencia
• Poder • Legítimo • Prestigio ganado. • Competencia.	• Poder. • Imposición decisiones. • Subalternos.	• Capacidad influir en los demás. • Coercitivo • Legítimo. • Recompensa. • Experto. • Referente.	• Efectos sobre personas o cosa. • Autoridad sobre otra persona.

DISCUSIÓN ACTIVIDAD GRUPO #3

Análisis: Caso de Gerencia y Liderazgo Organizacional.

Conceptos: Organización

Organización: **Es la acción o efecto de organizar u organizarse.**

Parte del Proceso Administrativo:

Se define la estructura organizacional.

Delegación de facultades.

Manejo de Recurso Humano.

Cultura y cambio organizacional.

Conceptos: Organización

- Entidad social.
- Orientada hacia la consecución de metas.
- Sistema coordinado y estructurado vinculado con el entorno.

Dimensiones

La dimensión de la organización permite entender la fisonomía que una de ellas adopta y la dinámica como actúa.

- Tamaño
- Tecnología Organizacional
- Entorno
- Estrategia
- Cultura Organizacional

- **Tamaño:** Magnitud.
  - Número de personas.
  - Recursos financieros.
  - Instalaciones.
  - Ámbito de actuación.
  - Volumen de productos o servicios que genera.

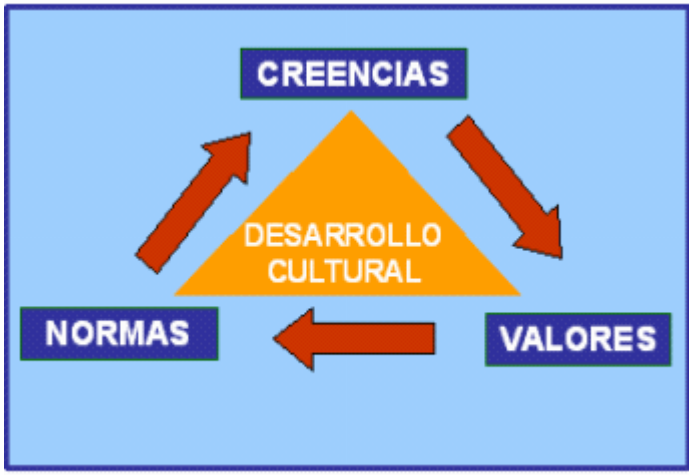
- **Tecnología Organizacional:** Herramientas tecnológicas para transformar los insumos en resultados.

- **Entorno:** Elementos que se encuentran fuera de las fronteras de la organización.
- Gobierno
- Industria
- Bancos
- Competencia
- Proveedores
- Clientes

Entorno y la organización como sistema

Cultura Organizacional

Comprende las creencias, actitudes, valores, hábitos, costumbres y supuestos de los integrantes de la organización.



La cultura organizacional es:

Todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra.

¿Como se logra?

Haciendo que sus miembros se sientan parte de ella compartiendo la misma cultura.

¿Cómo se transmite la cultura organizacional?

La cultura se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional.

¿Quién es responsable de la cultura organizacional?

Es el administrador que modela a la cultura y para ello deberá:

- Liderar con ejemplo
- Otorgar recompensas
- Otorgar castigos

Características de la Cultura Organizacional

- La cultura organizacional tiene seis características principales:

1. ***Regularidad de los comportamientos observados***	Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias.
2. *Normas*	Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas.
3. *Valores dominantes*	Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia.

4. *Filosofía*	Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes.
5. *Reglas*	Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo.
6. *Clima organizacional*	La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etcétera.

NOTA: Cada una de estas características se presenta en distintas medidas y puede dar lugar a controversias. La comprensión de las características culturales de cada organización se facilita si entendemos que todas pueden ubicarse en algún punto de una escala que va desde el estilo tradicional y autocrático hasta el estilo participativo y democrático. Entre estos extremos hay toda una variedad de estilos intermedios que veremos a continuación.

TRABAJO EN EQUIPO

03/06/2016

Trabajo en equipo

Los equipos son conjuntos de personas dentro de una organización que se forman con el propósito fundamental *resolver problemas específicos*.

El trabajo en equipo es un método para la acción con el fin de gestionar conquistas, para el logro de los objetivos y se refuerza la identidad.

forma participativa y democrática, contribuyendo al desarrollo local y al desarrollo de las capacidades de gestión de sus miembros y de la organización.

Los equipos son un pilares de la organización, el trabajo es el sentido de la organización y el trabajo en equipo, es RETO de todos.

NEGOCIO

03/06/2016

El término negocio proviene del latín “negotium”, un vocablo formado por “nec” y “otium” (lo que no es ocio).

Se trata de ocupación, el trabajo o que hacer que se realiza con fines lucrativos.

El negocio es una operación de cierta complejidad, relacionado con los procesos de producción, distribución y ventas de servicios o bienes, con el objetivo de satisfacer las diferentes necesidades de los compradores y beneficiando a su vez, a los vendedores.

LA EMPRESA

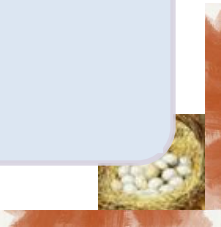
Definición de empresa:

Las empresas producen bienes o servicios, emplean personas, utilizan tecnologías, requieren recursos y, sobre todo, necesitan administración.

La empresa es una organización que tiene como objetivo satisfacer una demanda de mercado y generar una rentabilidad (tomando como referencia la parte lucrativa).

Elementos que se deben considerar para la creación de una empresa:

MERCADO	• Clientes • Competencia • Proveedores.
RECURSOS	• Financieros • Materiales • Humanos • Tecnológicos.
ENTORNO (Interno)	• Estructura Organizacional
ENTORNO (Externo)	• Gobierno • Leyes - Fisco • Impacto ambiental • Responsabilidad social.



TALLER EN CLASE: Liderazgo y Trabajo en Equipo

Caso: Robin Hood

Taller grupo: Diagnóstico Organizacional

ANALISIS FODA POR DEPARTAMENTOS

	ANALISIS/DPTOS.	A	B	C	D
5	F				
5	D				
5	A				
5	O				